

ASSORISORSE

FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILTEC-UIL

IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL 11 APRILE 2019

ATTIVITÀ MINERARIE

Costituzione delle Parti

Addì 13 luglio 2022, in Roma alla Via delle Tre Madonne, 20, Roma, presso la Sede di Assorisorse

sono presenti

ASSORISORSE, Risorse Naturali ed Energie Sostenibili, rappresentata dal Presidente Luigi Ciarrocchi, dal Vice Presidente del Settore Minerario Eugenio Salvaia, dal Consigliere Fabio Gentili, unitamente alla Delegazione Aziendale formata da Alessia Crivelli, Floriana Damilano, Massimiliano Vacca, assistiti da Giuseppe Venditti e da Monica Giarda,

e


la **FILCTEM CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dalla Segreteria Nazionale del dipartimento Energia rappresentata da Antonio Pepe e William Schirru, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini,

la **FEMCA CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dal Segretario Nazionale Sebastiano Tripoli, dal Segretario di Comparto Maurizio Scandurra, dai Segretari Nazionali Gianni Rizzuto, Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, assistiti dal Segretario Generale della CISL Luigi Sbarra,

la **UILTEC UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dal Segretario Nazionale Daniele Bailo e dal funzionario di comparto Salvatore Sini, assistiti dal Segretario Generale della UIL Pierpaolo Bombardieri,

tutti e tre unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

per stipulare il rinnovo del CCNL per le **Attività Minerarie** dell'11 aprile 2019.



Contesto

Il rinnovo contrattuale si colloca in un contesto economico-industriale di complessiva ripresa, stimolato dalle recenti disposizioni comunitarie in tema di strategicità delle materie prime, in particolare di quelle fossili e minerali.

Bisognerà saper indirizzare le scelte e le strategie più complessive mantenendo sempre al centro il fatto che i processi di transizione saranno lunghi e che il sistema industriale del Paese avrà ancora per lungo tempo bisogno delle fonti fossili estratte.

Il presente contratto dovrà estendere la sua applicazione anche alle fonti di energia rinnovabile e dello stoccaggio energetico connessi ai siti minerari.

Sarà infatti la sola forte interazione fra le Organizzazioni Sindacali di Filctem, Femca e Uiltec e le imprese rappresentate da Assorisorse che potrà costruire una linea di proposta che il governo del Paese dovrà utilizzare per gestire una fase di cambiamento che inesorabilmente porterà alla transizione, ma che non potrà vedere sacrificato il nostro sistema industriale con perdite sociali ed occupazionali.

Serviranno impegno professionale, capacità progettuale, forte valorizzazione degli strumenti formativi, condivisione degli obiettivi e grande capacità di relazione per sostenerne i percorsi necessari e quindi per questo si riconferma la necessità di uno strumento regolatorio come il Ccnl che indirizzi la capacità negoziale che le Parti hanno da sempre privilegiato.

Modello Contrattuale

Il modello contrattuale deve trovare conferma nell'articolazione dei due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello integrativo aziendale, così come definito negli accordi interconfederali.

Il rinnovo questo contratto pone la necessità di consolidare ed estenderne il campo di applicazione ed implementare la contrattazione di secondo livello nell'indirizzo di una partecipazione bilaterale sulle strategie delle imprese, in uno scenario in continua e rapida evoluzione, su materie nello specifico, quali quelle riferite agli indirizzi industriali, all'evoluzione dei modelli organizzativi, per un governo condiviso della transizione energetica, attraverso la definizione di protocolli sempre più avanzati nella direzione di un maggiore coinvolgimento e di una bilateralità fra le parti.

In questo contesto il ruolo delle relazioni industriali riveste una grande importanza ed assume un carattere decisivo per la realizzazione ed il successo del cambiamento energetico, in una fase complessa e complicata come quella della transizione, che dovrà vedere le parti impegnate in un dialogo costante per lo sviluppo di nuove produzioni sostenibili, nell'indirizzo dell'efficienza organizzativa, della sostenibilità ambientale e per una ripresa occupazionale. Condizione questa che pone alle parti la necessità di definire, a livello aziendale, un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata.

Vanno pertanto potenziati gli ambiti degli Osservatori contrattuali al fine di rendere continuativo il confronto anche durante il periodo di vigenza contrattuale; sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti, soprattutto in materia di reskilling ed upskilling, anche nelle more della durata contrattuale stessa.

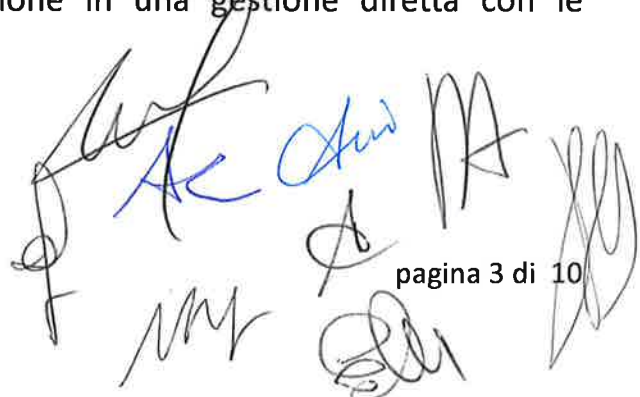
Occupazione

Per l'occupazione e il mercato del lavoro, anche alla luce della ripresa industriale che si sta realizzando dopo la crisi pandemica, dovrà essere data priorità all'occupazione ed in particolare a quella giovanile.

Deve essere combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti agli strumenti flessibili tali da ridurre l'utilizzo. Vanno perciò concordati interventi, volti a favorire la stabilizzazione, evitando la cumulabilità degli strumenti plurimi in caso di assunzione, privilegiando in maniera decisa lo strumento dell'apprendistato professionalizzante.

I livelli occupazionali dovranno essere incrementati in ragione dello sviluppo delle attività, della modifica e dell'implementazione dei modelli organizzativi volti anche alla reinternalizzazione di attività distintive assegnate all'appalto e riducendo il ricorso abnorme alle attività in lavoro straordinario.

Gli interventi finalizzati all'incremento occupazionale, dovranno essere diretti nella gestione degli orari, con la loro rimodulazione in una gestione diretta con le rappresentanze sindacali unitarie.



pagina 3 di 10

Formazione

La formazione è quell'elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua abitudine al cambiamento. È necessario sottolineare come secondo le nuove esigenze poste dalla transizione energetica, la formazione si confermi il principale primario metodo di accompagnamento e strumento che permette l'evoluzione delle competenze delle skills professionali a sostegno di una maggiore produttività e competitività del canale e allo stesso tempo possa valorizzare e ampliare l'occupabilità dei lavoratori nel settore.

Nel proseguire la buona pratica, già sperimentata dalla commissione paritetica sulla formazione, sarà necessario calare nelle realtà aziendali un più ampio coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori per la definizione dei programmi di formazione continua, privilegiando tutte quelle forme dirette allo sviluppo ed all'accrescimento delle conoscenze in una organizzazione del lavoro in continua evoluzione, per la ricollocazione dei lavoratori nei nuovi mestieri, e per una ricerca di tutte quelle forme che consentano, attraverso la conoscenza, lo sviluppo professionale.

Va istituito il libretto individuale che certifichi le tappe formative e che possa far parte integrante del bagaglio formativo di ogni singolo lavoratore. Va costituita a livello aziendale, una commissione paritetica fra azienda e la rappresentanza dei lavoratori, dedicata specificatamente alla definizione dei progetti formativi.

Andrà superata la logica dell'erogazione della formazione come vincolo e non come necessità e quindi renderla più aderente ai veri bisogni di chi la riceve estendendo il principio della formazione non solo teorica ma anche pratica. Svincolare qualsiasi onere a carico dei lavoratori sia economico che di tempo. Prevedere un ambito di formazione da collegare ai processi di transizione ambientale e digitale. Prevedere una sovrapposizione formativa per attività pratiche e non solo teoriche in processi di turnover.

Prevenzione - Salute – Sicurezza – Ambiente

Nell'ambito delle attività di monitoraggio demandate all'Osservatorio nazionale, ferma l'autonomia dell'attività imprenditoriale e dei distinti ruoli e responsabilità, saranno oggetto di studio, esame congiunto e revisione le tematiche contrattuali dell'art. 45, sia in riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie,

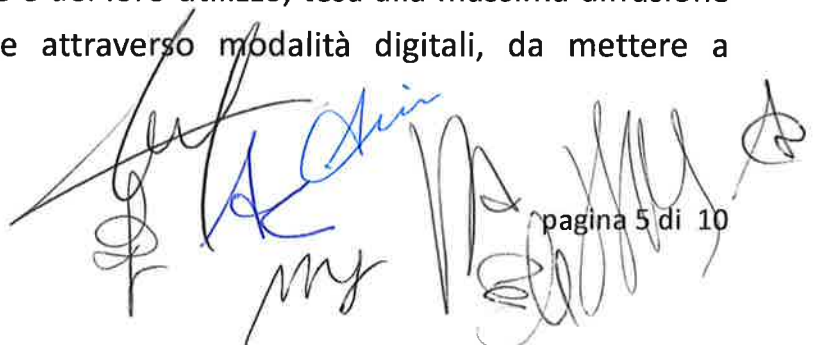
sia alla comune volontà di rafforzare il diffondersi della cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro e della compatibilità ambientale.

Gli approfondimenti dei temi in esame perseguiranno, oltre a quelli già definiti, i seguenti obiettivi:

- Predisporre linee guida e moduli formativi adeguati riguardanti i sistemi di gestione integrata salute – sicurezza – ambiente;
- Facilitare l'implementazione delle attività formative e di addestramento disposte con le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riguardo a quelle previste per il Datore di lavoro nell'equiparazione dello stesso ai dirigenti e ai preposti per l'obbligo di ricevere una formazione adeguata;
- Facilitare la corretta individuazione della figura del preposto, così come definito nella Legge di conversione del D.L. n. 146/2021 agli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo la misura dell'emolumento spettante per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate, comprese le attività svolte in regime di appalto o sub appalto, definendo altresì uno strumento comune di gestione di regole e diritti per impedire che le gare siano improntate alla logica del massimo ribasso, a scapito di professionalità e sicurezza.

Le buone prassi consolidate nel settore ci forniscono dati confortanti nell'ambito della salute, sicurezza e ambiente di lavoro. Pur registrando questi positivi indicatori, dobbiamo continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente. Quindi riteniamo importante:

- la diffusione dell'adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;



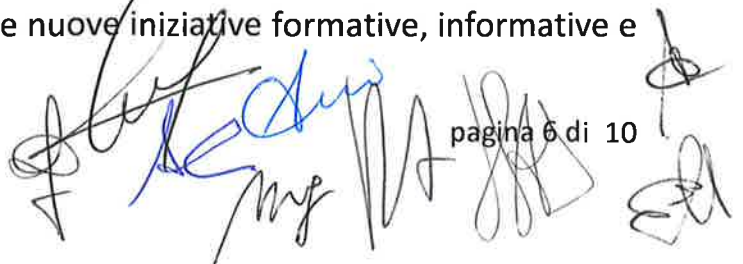
- prevedere per i RLSA un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei RLSA; la Formazione Obbligatoria dei RLSA dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente;
- dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSA sia a capo di un coordinamento dei RLSA delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per le quali vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni;
- prevedere l'incremento delle agibilità e del numero dei RLSA nelle aziende a rete, ed in funzione della complessità territoriale e dei cicli produttivi da rappresentare.

Si dovranno prevedere delle modifiche contrattuali affinché l'Organismo Paritetico Nazionale OPN possa operare con una effettiva capacità di azione e con una chiara pariteticità:

- ridefinire l'organizzazione e la realizzazione delle Conferenze annuali;
- definire che a valle della riunione periodica annuale (Art. 35 del D. Lgs. 81/08), come momento partecipativo congiunto, si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta nella valutazione del rischio stress/lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;
- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche per ciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;
- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso il coinvolgimento dei RLSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra AZIENDA e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e





di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da ISPRA E ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione; Rendere consultabile l'anagrafe RLSA oltre che dall'OPN, dalle Aziende e dai RLSA.

Prevedere inoltre un quadro sinottico iniziale che contenga gli Strumenti principali per i RLSA:

- Numeri RLS
- Ore di Permesso
- Ore di Formazione
- Sito Internet di Supporto
- Tabelle ACGIH

In questo andrà riconosciuto, non più in modalità sperimentale, il ruolo e l'importanza della figura del Rappresentante dei Lavoratori di Sito Produttivo, che diventerà quindi, in tutti gli ambiti industriali, il soggetto che univocamente sovrintenderà, per parte sindacale, all'applicazione di modalità operative e livelli di sicurezza comuni.

Previdenza Integrativa e Assistenza Integrativa

Le Parti convengono di realizzare una serie di specifici incontri formativi con i lavoratori sulle forme di assistenza e previdenza complementari, con l'obiettivo di illustrare al meglio i vantaggi e i benefici di tali strumenti al fine di incrementare il tasso di adesione.

Verranno realizzati calendari specifici che consentano ai lavoratori in tutta Italia di poter partecipare.

Le Parti si incontreranno a livello di Segreterie per verificare lo stato di adesione Fondi ed individuare norme a valere dalla successiva vigenza contrattuale che facilitino l'iscrizione dei lavoratori, particolarmente delle fasce più giovani.

pagina 7 di 10

Commissione Classificazione

Le Parti istituiscono una commissione paritetica composta da dodici membri totali che definirà le necessarie implementazioni all'attuale sistema classificatorio, e individuerà le nuove professionalità determinatesi nel processo produttivo.

La commissione inizierà i lavori entro 6 mesi dalla stipula del contratto.

Nelle more dei risultati dei lavori della Commissione, vengono inseriti i seguenti profili:

8 livello

Addetto cernita

Addetto alla conduzione di pala

7 livello

Cernitore con almeno 1 anno di esperienza

Palista con almeno 1 anno di esperienza

Articolo 10 bis – Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi; tuttavia tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1° S, 1° e 2° livello.

Articolo 17 - Minimi di Retribuzione

Aumento dei minimi

L'aumento di retribuzione è definito come segue:



Aumento dei minimi di retribuzione				
livelli	scala parametrale	aumento dal 1-1-2023 I tranches	aumento dal 01/12/2023 II tranches	1-1-2025 aumento
1S	215	71,67	119,44	127,41
1	207	69,00	115,00	122,67
2	190	63,33	105,56	112,59
3	165	55,00	91,67	97,78
4	145	48,33	80,56	85,93
5	135	45,00	75,00	80,00
6	125	41,67	69,44	74,07
7	115	38,33	63,89	68,15
8	100	33,33	55,56	59,26

Minimi di retribuzione dal 1 aprile 2019				
livelli	minimi al 1-4-2019	minimi al 1-1-2023	minimi al 01/12/2023	minimi al 1-1-2025
1S	2.814,99	2.886,66	3.006,10	3.133,51
1	2.776,45	2.845,45	2.960,45	3.083,12
2	2.571,07	2.634,40	2.739,96	2.852,55
3	2.289,11	2.344,11	2.435,78	2.533,55
4	2.077,78	2.126,11	2.206,67	2.292,59
5	1.963,19	2.008,19	2.083,19	2.163,19
6	1.852,08	1.893,75	1.963,19	2.037,27
7	1.737,31	1.775,64	1.839,53	1.907,68
8	1.601,68	1.635,01	1.690,57	1.749,83

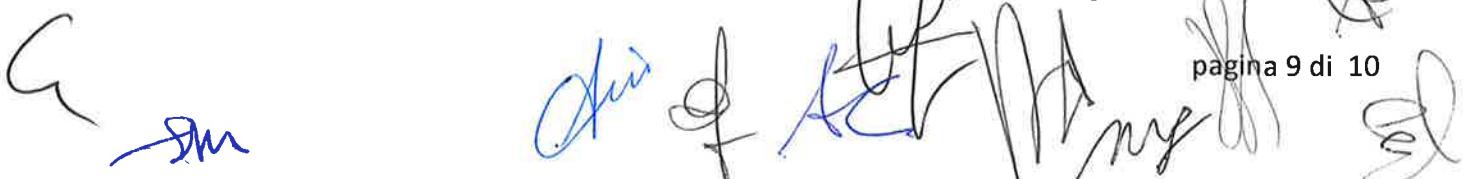
Articolo 25 – Mercato del lavoro

Dopo il I comma inserire:

Il lavoro agile è disciplinato dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, qui richiamato integralmente, nel rispetto della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Articolo 45 - AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti, visti i D.P.R. 128/59, D.Lgs. 626/94 e D.Lgs. 624/96 e successive modifiche, e rilevato come sia necessario un coordinamento delle disposizioni contrattuali con questi e con le previsioni **dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018**, stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in attuazione del citato decreto legislativo 626/94 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, concordano quanto segue:



1. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria ***dall'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018***, è stata definita la seguente disciplina sulla rappresentanza per la sicurezza (RLS).

...

8. Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLS, le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamato ***l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018***.

In sede di stesura si provvederà a sostituire ogni riferimento al ***D. Lgs. 626/94 con i riferimenti aggiornati relativi ai provvedimenti D. Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 624/96 e s.m.i.***

Articolo 53 – Decorrenza e durata


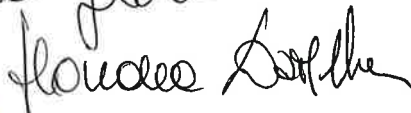

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha decorrenza dal 1 aprile 2022 ed avrà durata fino al 31 marzo 2025.

Nel presente rinnovo le Parti si danno atto di aver applicato i principi stabiliti nel Protocollo Confindustria-CGIL, CISL, UIL del 09 marzo 2018; l'indice IPCA applicato è stato del 9 %.

La presente ipotesi di accordo si ritiene tacitamente ratificata in accordo il 30 luglio 2022 salvo diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Roma, addì 13 luglio 2022

ASSORISORSE


Maria Fiore

Francesco


FILCTEM CGIL






FEMCA

UILTEC UIL